



CESU Petite enfance Groupe EDF

Liste des congés

**Peuvent bénéficier du dispositif CESU Petite enfance
les personnes remplissant les trois critères cumulatifs suivants :**

1. Être salarié de L'ENTREPRISE et se trouver dans l'une des situations suivantes :

- être en activité ;
- ou être en période :
 - de congés annuels ;
 - de congés spéciaux dits d'ordre familial en application de l'article 19 du Statut National du Personnel des IEG ;
 - de congés pour événements familiaux en application de l'article L3142-1 du code du travail ;
 - de maternité ;
 - d'arrêt de travail pour maladie ou accident quelle qu'en soit la cause (d'origine professionnelle ou non) ;
- ou être dans l'une des situations suivantes :
 - congé de présence parentale ;
 - congé de soutien familial ;
 - congé de solidarité familiale ;
 - congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
 - congé d'adoption ;
 - congé de fin de carrière ;
 - congé préretraite amiante ;
 - congé d'allaitement ;
 - congé Individuel de Formation rémunéré ;
 - congé parental d'éducation ;
 - congé d'éducation pour enfant de moins de huit ans ;
 - congé exceptionnel pour les agents ayant recueilli ou recueillant un enfant handicapé ;
 - congé épargne temps (CET) ;
 - congé épargne jours retraite (CEJR) ;

2. être ouvrant-droit au titre du 1 % des activités sociales de la branche professionnelle des IEG ;

3. avoir un ou plusieurs enfants remplissant les conditions suivantes :

- être agé entre 3 mois révolus et 3 ans* ou 7 ans pour l'enfant en situation de handicap selon les conditions définies au point 2 « conditions relatives à l'octroi des droits » ;
- être à la charge du bénéficiaire** ;
- être présent au foyer du bénéficiaire (avec ou sans lien de filiation avec lui).

* L'aide prend effet au premier jour civil du mois qui suit le 3^{ème} mois de l'enfant et prend fin le dernier jour du mois de son 3^{ème} anniversaire.

** Par « charge », on entend le fait d'assumer les frais d'entretien (logement, nourriture, habillement) et la responsabilité éducative et affective de l'enfant. En conséquence, doit être considéré comme enfant à charge, l'enfant déclaré comme tel par le salarié.